Rapports au travail et pratiques militantes

Par Michel Vakaloulis

Il ne s'agit pas dans le cadre de cette brève intervention de résumer les principaux résultats intermédiaires d'une enquête sociologique en cours sur les ressorts de l'engagement des jeunes militant-e-s de l'UGICT. Je me contenterai d'insister sur quatre points liminaires qui sont au cœur de la réflexivité sur les nouvelles pratiques militantes et les significations subjectives qu'elles comportent : le rapport au travail, l'image de l'entreprise, la conception de l'engagement, la projection générationnelle dans l'avenir.

1. Comment décrire le rapport au travail ? Ce qui frappe dans les témoignages recueillis, c'est l'attachement au travail. Cet attachement à la valeur travail n'est pas une simple subordination à une activité contraignante. Il ne renvoie pas simplement au registre économique où il s'agit pour le salarié de subvenir à ses besoins. Il ne s'identifie pas uniquement au registre du poste de travail, c'est-à-dire à l'occupation d'une place déterminée dans la distribution sociale des activités et des groupes. Une troisième dimension est mentionnée et revendiquée, celle du registre symbolique, c'est-à-dire du travail comme forme expressive et force créatrice. Cette dimension symbolique est constitutive de l'identité des jeunes ingénieurs, cadres, techniciens.

La contradiction aujourd'hui, c'est que les capacités créatrices mobilisées dans l'entreprise ne sont pas reconnues par les politiques patronales, voire sont instrumentalisées, détournées, subordonnées à la logique de la rentabilité financière. Le registre symbolique du travail se trouve ainsi dévalorisé, dégradé, nié. Cette opération de dénégation n'est pas une simple représentation dans les esprits. Elle se traduit concrètement dans l'organisation quotidienne du travail et peut aboutir à une souffrance latente, diffuse, liée à une activité contrariée qui empêche de s'épanouir dans le travail et de se projeter dans l'avenir professionnel. La rencontre avec le syndicalisme offre une chance pour résoudre cette contradiction, ou au moins, pour essayer de la combattre collectivement. C'est pourquoi de nombreux jeunes militants vivent la syndicalisation comme un défi vis-à-vis de l'activité entravée du travail.

2. L'image de l'entreprise apparaît à la fois pragmatique et désenchantée. Pragmatique en ce sens que l'entreprise n'est pas simplement envisagée comme un lieu de subordination mais aussi comme un lieu de coopération, de socialisation, d'échanges multilatéraux. Plusieurs enquêtés se distancient d'une dénonciation sommaire de l'entreprise assimilée à une grande machine destinée à dévorer ses enfants. Ils défendent une certaine idée de l'entreprise à l'envers et contre les politiques patronales de dégradation du travail qui rend les salariés interchangeables entre eux.

En même temps, il s'agit d'une vision désenchantée. Ce qui ressort des témoignages, c'est une sorte de distanciation réflexive par rapport à l'évolution actuelle de l'entreprise. L'appartenance à l'entreprise ne fonctionne pas comme une sorte de communauté destinée à combler le vide spirituel dans une société en perte de repères. Cette distanciation signifie que l'entreprise est prise au piège de ses propres exigences et fait face aux aspirations légitimes liées à l'acquisition de titres scolaires, de diplômes. L'incapacité de l'entreprise de répondre concrètement à ses aspirations et de reconnaître les formations et les compétences peut conduire à une faible identification, voire à la déception du jeune diplômé.

3. L'engagement syndical présuppose cette prise de distance critique avec l'évolution actuelle de l'entreprise. Il est souvent vécu selon une triple manière. D'abord, un acte intellectuel de contestation des formes de rationalisation managériale qui appauvrissent les créateurs de richesses et sous-utilisent ou gaspillent leurs talents et leurs savoir-faire. Ensuite, une posture morale qui s'appuie sur des cadres collectifs, le syndicat, pour mettre en avant certaines valeurs, comme la solidarité, l'intégrité et la responsabilité professionnelles niées par le capitalisme d'entreprise. Enfin, l'engagement est vécu comme un acte d'estime de soi qui vise à rompre la solitude et à défaire le sentiment d'impuissance face aux directions patronales. De ce point de vue, le syndicat dans l'entreprise représente une sorte d'espace public d'ouverture et de mise en commun contre la tentative patronale d'aligner les échanges sociaux dans le travail sur les critères de rentabilité immédiate.

Un des grands obstacles de la syndicalisation des ingénieurs, cadres, techniciens aujourd'hui, au-delà des absences ou des carences de fonctionnement des structures de l'UGICT, c'est la difficulté de nourrir intellectuellement, politiquement et culturellement une vision alternative de l'entreprise. Le syndicalisme spécifique est très attendu sur cette question. D'une certaine manière, il y joue son hégémonie, l'autonomie du projet syndical qui reste à construire dans une confrontation durable et prolongée avec les salariés. Comme le disait un jeune congressiste technicien que j'ai rencontré hier, ce qui est révoltant, c'est le fait de s'occuper en permanence de défendre les acquis, ce qui ne devrait pas être le cas. On passe ainsi à côté d'une dimension essentielle du syndicalisme, sa dimension de projection, d'anticipation de l'avenir, de porteur d'utopie.

4. L'utopie aujourd'hui, c'est la question de l'émancipation du salariat. Malgré leur pragmatisme, je dirais grâce à leur pragmatisme, les jeunes militants, sans les idéaliser, sans tomber dans le jeunisme, sont porteurs d'une démarche d'expérimentation syndicale qui peut renouer avec un syndicalisme de conquêtes. Mais il y a ici un point aveugle de la réflexivité syndicale : c'est la difficulté de définir des priorités et de se donner dans la durée des axes de lutte permettant de recréer des contacts entre les travailleurs, de recomposer les solidarités salariales, de reconquérir des espaces publics autonomes dans l'entreprise contre la dissolution capitaliste du lien social. De ce point de vue, la conception de ce qui est « prioritaire » ne doit être réduit aux aspects immédiats, à l'urgence, aux aspects constitutifs du « syndicalisme ordinaire ». Le prioritaire doit être étendu aux aspects « extra-ordinaires », susceptibles de déplacer les lignes de démarcation entre le souhaitable et le possible, et surtout, de combattre le découpage du monde du travail par les politiques patronales.

Pour terminer, sans conclure, ce qui serait une bévue, je tiens à attirer votre attention sur le fait que les processus d'individuation travaillent la culture et la socialité du militantisme. Une nouvelle rationalité de l'engagement collectif voit le jour. Elle présuppose la redéfinition des rapports entre vie privée et vie militante, le rejet de la langue de bois des appareils, la valorisation et l'utilisation des compétences individuelles comme élément central d'efficacité de l'action. Le militant ne peut plus être considéré comme une entité vierge, mais comme une singularité ayant le droit de s'auto-définir, de décider, d'influer sur le cours des choses. Le syndicalisme d'expérimentation consiste à favoriser la concertation et la participation directe des adhérents, et plus largement des salariés, à la prise en charge de leurs problèmes et à la définition des objectifs et du « mode d'emploi » des luttes. Cela permet de réinventer le répertoire d'action militante en privilégiant souvent les formes de mobilisation à fort contenu symbolique.

(Intervention au congrès de l'UGICT-CGT à Marseille, 28 mars 2007)